

Institut
de la statistique

Québec 

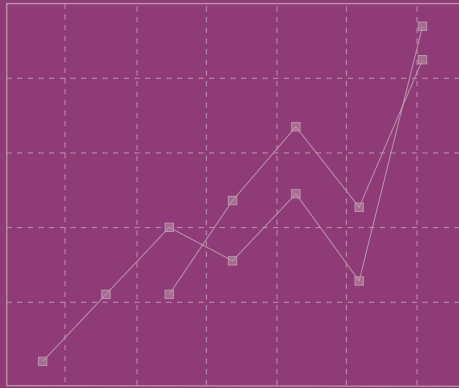
ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

COLLECTION
le travail et la
rémunération

Municipalités locales de
10 000 et plus de population

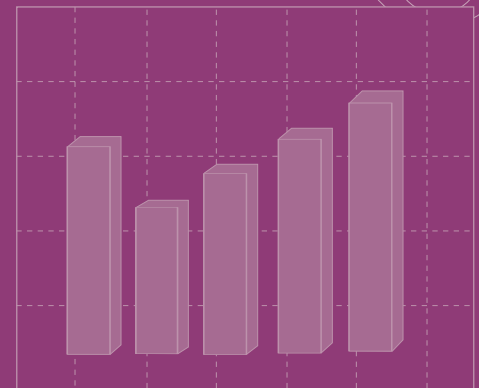
2001

9



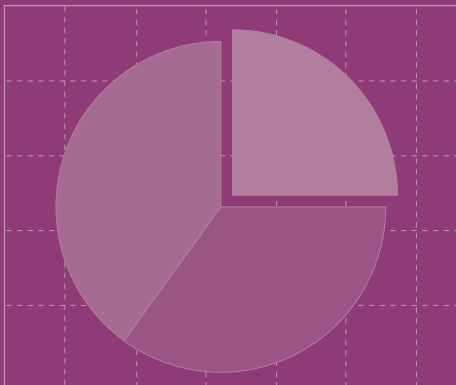
4

0



8

6



2

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques qui y sont disponibles,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(aucuns frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Deuxième trimestre 2002
ISBN 2-551-21575-7

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Mai 2002

La réalisation et la coordination de ce rapport ont été faites par :

Luc Cloutier et Sandra Gagnon

Sous la direction de :

Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Les répondantes et répondants à l'ERM 2001

Simon Desbiens, Sandra Gagnon, Nicole Lambert, Nathalie Mongeau, pour les développements méthodologiques

Patrice Gauthier, pour les traitements statistique et informatique des données

L'ensemble des enquêtrices et enquêteurs professionnels

Josée Gaudreault, pour le traitement de texte et la mise en page

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384

Télécopieur : (514) 876-1767

Site Web : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- x Donnée confidentielle
- Donnée infime
- Néant ou zéro

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots *salariés*, *employés*, *professionnels*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

INTRODUCTION	13		
CHAPITRE 1			
L'ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DANS L'ADMINISTRATION MUNICIPALE (ERM)	15		
1.1 L'historique des travaux de l'ISQ en matière de rémunération dans l'administration municipale	16	4.2 La représentativité spécifique	32
1.2 Le projet d'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale	17	4.3 Les variables considérées	32
1.3 Le processus de réorganisation municipale et la réalisation de l'ERM	17	4.4 Les résultats selon les emplois repères et les effectifs	33
1.4 L'ERM et l'Enquête sur la rémunération globale (ERG)	17	4.5 Les résultats selon les salaires annuels	38
CHAPITRE 2		CHAPITRE 5	
LA MÉTHODOLOGIE	19	LES RÉSULTATS DE L'ERM SELON CERTAINES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	39
2.1 L'univers de l'enquête et les périodes de référence	20	5.1 Les résultats selon la richesse foncière uniformisée (RFU)	40
2.2 La source des données	20	5.2 Les résultats selon le budget total	42
2.3 La sélection et la définition des emplois repères	20	5.3 Les résultats selon la population	44
2.4 Le cadre conceptuel de la rémunération globale	23	5.4 Les résultats selon les régions regroupées	46
2.5 Les mesures de la rémunération globale	24	5.5 Les résultats selon les catégories d'emplois	48
2.6 Les salaires et les échelles salariales	25	5.6 Les banques de données	50
CHAPITRE 3			
LE PROCESSUS D'ENQUÊTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES	27		
3.1 Le processus d'enquête	28		
3.2 Le traitement des données	28		
CHAPITRE 4			
LA REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ERM	31		
4.1 La représentativité d'ensemble	32		

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

CHAPITRE 2

- 2.1 Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : emplois repères par catégorie d'emplois 21
- 2.2 Éléments et composantes de la rémunération globale 24

CHAPITRE 4

- 4.1 Taux de réponse à l'ERM 32
- 4.2 Répartition des établissements enquêtés, des emplois repères utilisés et des effectifs appariés en moyenne selon diverses caractéristiques des établissements, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population 35
- 4.3 Répartition des effectifs totaux, des effectifs appariés et des taux d'appariement selon diverses caractéristiques des établissements, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population ayant répondu au volet du portrait de l'effectif (n=83) 37

CHAPITRE 5

- 5.1 Répartition des effectifs appariés selon les strates de richesse foncière uniformisée (RFU) et de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population 41
- 5.2 Répartition des effectifs appariés selon les strates de budget total et de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population 43
- 5.3 Répartition des effectifs appariés selon la population et les strates de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population 45

- 5.4 Répartition des effectifs appariés selon les regroupements de régions et les strates de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population 47
- 5.5 Répartition des effectifs appariés selon les catégories d'emplois et les strates de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population 49

Liste des figures

CHAPITRE 4

- 4.1 Distribution cumulative des salaires annuels des emplois, ERM 2001 (municipalités locales de 10 000 et plus de population ayant répondu à l'enquête, n=118) 38

Banque de données 1

(résultats agrégés)

A- Rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, ERM 2001

- A-1 Ensemble des municipalités locales de 10 000 et plus de population
- A-2 Municipalités locales de 10 000 à 24 999 de population
- A-3 Municipalités locales de 25 000 à 49 999 de population
- A-4 Municipalités locales de 50 000 et plus de population
- A-5 Municipalités locales avec un budget total inférieur à 18 million \$
- A-6 Municipalités locales avec un budget compris entre 18 millions \$ et moins de 40 millions \$
- A-7 Municipalités locales avec un budget égal ou supérieur à 40 millions \$
- A-8 Municipalités locales situées dans la région de Québec
- A-9 Municipalités locales situées dans la région de Montréal
- A-10 Municipalités locales situées dans les régions autres que Montréal et Québec

B- Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories d'emplois, ERM 2001

- B-1 Ensemble des municipalités locales de 10 000 et plus de population
- B-2 Municipalités locales de 10 000 à 24 999 de population
- B-3 Municipalités locales de 25 000 à 49 999 de population

- B-4 Municipalités locales de 50 000 et plus de population
- B-5 Municipalités locales avec un budget total inférieur à 18 millions \$
- B-6 Municipalités locales avec un budget compris entre 18 millions 4 et moins de 40 millions
- B-7 Municipalités locales avec un budget égal ou supérieur à 40 millions \$
- B-8 Municipalités locales situées dans la région de Québec
- B-9 Municipalités locales situées dans la région de Montréal
- B-10 Municipalités locales situées dans les régions autres que Montréal et Québec

Banque de données 2

(résultats par établissement)

C- Rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, ERM 2001

C-1 Communauté urbaine de Montréal

C-2 Montréal

C-3 Communauté urbaine de Québec

C-4 Québec

C-5 Longueuil

C-6 Gatineau

C-7 Montréal-Nord

C-8 Saint-Jean-sur-Richelieu

C-9 Saint-Hubert

C-10 Saint-Laurent

C-11 Sherbrooke

C-12 Lasalle

C-13 Beauport

C-14 Sainte-Foy

C-15 Saint-Léonard

C-16 Charlesbourg

C-17 Brossard

C-18 Hull

C-19 Verdun

C-20 Chicoutimi

C-21 Jonquière

C-22 Repentigny

C-23 Pierrefonds

C-24 Dollard-des-Ormeaux

C-25 Trois-Rivières

C-26 Drummondville

C-27 Granby (V)

C-28 Terrebonne

C-29 Châteauguay

C-30 Lévis

C-31 Saint-Eustache

C-32 Lachine

C-33 Victoriaville

C-34 Saint-Hyacinthe

C-35 Anjou

C-36 Boucherville

C-37 Blainville

C-38 Aylmer

C-39 Sorel-Tracy

C-40 Cap-de-la-Madeleine

C-41 Rimouski

C-42 Alma

C-43 Mascouche

C-44 Rouyn-Noranda

C-45 Pointe-Claire

C-46 Sainte-Julie

C-47 Boisbriand

C-48 Salaberry-de-Valleyfield

C-49 Saint-Jérôme

C-50 Sainte-Thérèse

C-51 Saint-Bruno-de-Montarville

C-52 Trois-Rivières-Ouest

C-53	Sept-Îles	C-81	Saint-Augustin-de-Desmaures
C-54	Baie-Comeau	C-82	L'Assomption
C-55	Val-d'Or	C-83	Gaspé
C-56	Saint-Constant	C-84	Dolbeau-Mistassini
C-57	Lachenaie	C-85	Magog
C-58	Saint-Georges	C-86	Mont-Saint-Hilaire
C-59	Saint-Lambert	C-87	L'Île-Bizard
C-60	Val-Bélair	C-88	Bellefeuille
C-61	Chambly	C-89	Saint-Lazare
C-62	Kirkland	C-90	Rosemère
C-63	Vaudreuil-Dorion	C-91	Cap-Rouge
C-64	La Baie	C-92	Loretteville
C-65	Beloeil	C-93	Grand-Mère
C-66	Rock Forest	C-94	Amos
C-67	Mont-Royal	C-95	Sainte-Anne-des-Plaines
C-68	Le Gardeur	C-96	Candiac
C-69	Rivière-du-Loup	C-97	Saint-Lin-Laurentides
C-70	Joliette	C-98	Saint-Basile-le-Grand
C-71	Shawinigan	C-99	Cowansville
C-72	Saint-Jean-Chrysostome	C-100	Matane
C-73	Deux-Montagnes	C-101	Granby (C)
C-74	Dorval	C-102	Shawinigan-Sud
C-75	Saint-Nicolas	C-103	Saint-Antoine
C-76	Fleurimont	C-104	Sillery
C-77	Thetford Mines	C-105	Sainte-Marie
C-78	La Plaine	C-106	La Tuque
C-79	L'Ancienne-Lorette	C-107	Buckingham
C-80	Sainte-Catherine	C-108	Lavaltrie

-
- | | |
|--|--|
| C-109 Roberval | D. Liste et définition des catégories d'emplois et des niveaux de complexité |
| C-110 Lachute | |
| C-111 Vanier | E. Liste et définition des emplois repères |
| C-112 Bécancour | F. Liste des établissements enquêtés ayant répondu aux volets salaire et avantages sociaux (avec population et code géographique) |
| C-113 Saint-Romuald | |
| C-114 Saint-Félicien | G. Liste des établissements enquêtés ayant répondu uniquement au volet salarial (avec population et code géographique) |
| C-115 Saint-Charles-Borromée | |
| C-116 Saint-Émile | H. Liste des établissements qui n'ont pas répondu (avec population et code géographique) |
| C-117 Pincourt | |
| C-118 Masson-Angers | |
| C-119 Régie intermunicipale de la Haute-Saint-Charles | |
| C-120 Régie intermunicipale de sécurité publique de Chaudière-Etchemin | |
| C-121 Régie de police de Memphrémagog | |
| C-122 Régie intermunicipale de police de la région Sherbrookoise | |
| C-123 Régie intermunicipale de police de la région de Joliette | |
| C-124 Régie de police de Montcalm | |
| C-125 Régie intermunicipale de police de Saint-Jérôme Métropolitain | |
| C-126 Régie intermunicipale de police des Riverains | |
| C-127 Régie intermunicipale de police des Seigneuries | |
| C-128 Régie intermunicipale de police de Roussillon | |

Le présent rapport se compose de cinq chapitres. Le premier fait état de l'historique des travaux de l'Institut en matière de rémunération dans l'administration municipale et du projet d'enquête sur la rémunération globale propre à ce secteur.

Le deuxième chapitre traite des aspects méthodologiques de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM), notamment ceux relatifs à l'univers de l'enquête et aux périodes de référence, à la sélection et à la définition des emplois repères et au cadre conceptuel de la rémunération globale.

Le chapitre 3 présente le processus d'enquête et aborde le traitement des données sur le plan de la confidentialité et des données manquantes.

Le quatrième chapitre concerne la représentativité de l'ERM en regard des taux de réponse à l'enquête, des emplois repères, des effectifs (appariés et non appariés) et des salaires annuels.

Enfin, le dernier chapitre fait état de certains résultats de l'ERM en fonction de diverses caractéristiques des établissements. De plus, on y présente le contenu des banques de données relatives à la rémunération globale dans l'administration municipale.

Les résultats issus de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale de 2001 amènent un éclairage inédit quant aux conditions de rémunération offertes dans ce secteur. Par cette publication, l'Institut de la statistique du Québec fournit de l'information pertinente et d'actualité sur la rémunération dans la société québécoise.

**L'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration
municipale (ERM)**

1.1 L'historique des travaux de l'ISQ en matière de rémunération dans l'administration municipale

Depuis la publication en 1992 du *Huitième rapport sur les constatations de l'IRIR*, l'Institut compare la rémunération globale de l'administration québécoise avec celle de l'administration municipale pour les municipalités locales de 25 000 habitants et plus, incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec. La diffusion de ces résultats a suscité beaucoup d'intérêt chez les intervenants de ce secteur. De nouvelles questions de recherche sont donc apparues, reflétant le désir d'avoir une meilleure connaissance et compréhension de la rémunération comparative de l'administration municipale par rapport à celle d'autres secteurs.

L'IRIR, de concert avec les intervenants patronaux et syndicaux du milieu municipal, a produit en 1994 un document d'orientation¹ concernant la comparaison de la rémunération dans l'administration municipale. Ce rapport présentait différentes avenues dont celle d'élargir l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) aux municipalités de moindre taille (10 000 à 25 000 de population) et d'utiliser le secteur municipal comme secteur de base dans les comparaisons avec le marché.

D'autres travaux ont par la suite été menés en collaboration avec les représentants patronaux et syndicaux de l'administration municipale (tables de concertation, consultations, rencontres, etc.), afin de déterminer précisément le cadre financier et opérationnel d'une enquête particulière sur la rémunération dans le secteur municipal. Faute de financement, le plan quinquennal alors proposé n'a pas été réalisé.

L'Institut est tout de même demeuré actif dans le dossier de la rémunération dans l'administration municipale. Ainsi, il a effectué divers mandats à la demande de municipalités. Ces mandats ont touché aux emplois repères utilisés de même qu'à d'autres emplois, notamment ceux de pompiers et de policiers.

En 1997, l'Enquête sur la rémunération globale au Québec a été élargie pour inclure les municipalités locales ayant de 10 000 à 25 000 de population. Ces municipalités de moindre taille ont également été enquêtées en 1998. À partir de ces données, l'Institut a effectué une sérieuse analyse de la représentativité des emplois repères de l'enquête par rapport à ceux existant dans l'ensemble des municipalités répondantes. Les conclusions de cette étude étant positives, les données de rémunération recueillies ont donc pu être utilisées aux fins de comparaison, répondant ainsi à un besoin maintes fois exprimé par les intervenants municipaux.

En 1999, l'ISQ publiait donc un rapport² sur la rémunération globale dans l'administration municipale comparant, d'une part, les municipalités de 25 000 et plus de population avec celles de 10 000 à 25 000 et, d'autre part, les municipalités de ces deux groupes de taille avec les différents secteurs du marché du travail (administration québécoise, secteur privé, administration fédérale et secteur universitaire).

En juin 2000, à la suite de l'adoption du projet de loi n° 124³, la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec était modifiée par l'insertion, après l'article 4, du suivant :

« Lorsque le gouvernement lui en fait la demande, l'Institut informe également le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective des municipalités d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part » (article 4.1).

Afin de répondre à une éventuelle demande du gouvernement, l'ISQ a amorcé une réflexion sur les bases préliminaires nécessaires à l'établissement d'un dispositif permanent d'observation de la rémunération

1. Institut de recherche et d'information sur la rémunération, *La comparaison de la rémunération du secteur municipal, document d'orientation*, Montréal, juin 1994, 115 p.

2. Institut de la statistique du Québec, *La rémunération dans le secteur municipal, portrait et comparaison des villes de 10 000 et plus de population en 1998*, Montréal, mai 1999, 150 p.

3. Loi modifiant la *Loi sur l'organisation territoriale municipale et d'autres dispositions législatives*, Projet de loi n° 124 (2000, C-27).

globale dans l'administration municipale. En janvier 2001, une rencontre technique entre les représentants du ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM), de l'ISQ, du Conseil du trésor de même que du ministère du Travail s'est tenue afin de discuter des avenues possibles de l'application de l'article 4.1 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec.

Enfin, en mars 2001, le MAMM mandatait l'Institut de la statistique du Québec afin de réaliser une enquête élargie sur la rémunération globale dans l'administration municipale.

1.2 Le projet d'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale

Le projet d'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale est défini comme suit par l'ISQ dans son offre de service :

« En raison du processus de réorganisation municipale en cours, le ministère des Affaires municipales et de la Métropole désire obtenir des données sur la rémunération globale offerte pour différents emplois repères dans l'administration municipale québécoise. Les renseignements à obtenir sont ceux généralement recueillis par l'Institut de la statistique du Québec dans le cadre de son enquête annuelle sur la rémunération globale (ERG). Ceux-ci portent, plus spécifiquement, sur les salaires et les échelles salariales, les différents avantages sociaux (régime de retraite, assurances collectives, etc.) et les heures de travail qui incluent la durée normale de travail et les périodes de temps chômé payé (vacances, congés fériés, etc.) ».

« L'Enquête sur la rémunération globale porte sur l'ensemble des municipalités locales de 10 000 et plus de population sur le territoire du Québec. Les catégories d'emplois retenues pour l'enquête sont celles de gestionnaires, de professionnels, de cols blancs, de cols bleus, de policiers et de pompiers. La méthode utilisée est celle des déboursés de l'employeur pour une année donnée. L'année financière 2001 est la période de référence pour le volet salarial (1^{er} juillet 2001) alors que pour le volet des avantages

sociaux, la période de référence est l'année financière 2000. »

1.3 Le processus de réorganisation municipale et la réalisation de l'ERM

L'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM) a débuté en septembre 2001 (première année d'enquête) et représente le temps T_0 , c'est-à-dire l'année qui précède la création officielle des nouvelles municipalités en janvier et février 2002. Alors que le nombre de municipalités locales de 10 000 et plus de population était de 129 au 1^{er} juillet 2001, on estime ce nombre à 75 à la suite des fusions de janvier et février 2002.

L'année 2002 représente la première année de l'existence officielle des nouvelles municipalités issues des fusions. Sur le plan des relations du travail, l'année 2002 correspond également au début de la première négociation des conditions de travail faisant suite à l'intégration des salariés (protocole d'intégration des salariés) dans les nouvelles municipalités. La réalisation de l'ERM en 2001 permet ainsi une lecture relativement complète de la rémunération avant le processus de réorganisation municipale.

1.4 L'ERM et l'Enquête sur la rémunération globale (ERG)

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG) existe depuis le début des années 1980. Cette enquête porte sur un échantillon représentatif d'établissements ayant 200 employés ou plus dans les différents secteurs d'activité économique. Les emplois repères retenus pour cette enquête sont ceux reflétant le secteur de base, soit l'administration québécoise. L'administration municipale fait partie des secteurs enquêtés. Jusqu'en 1997, un recensement des municipalités locales de 25 000 et plus de population (univers) a été effectué. À partir de 1998, un échantillon représentatif (environ une trentaine de municipalités) a été sélectionné jusqu'en 2001 inclusivement, soit avant la création des nouvelles municipalités (changement dans l'univers). À la suite des fusions municipales entrées en vigueur en janvier et février 2002, on estime le nombre de municipalités locales de 25 000

et plus de population à 33 comparativement à 50 en 2001.

Il faut préciser par ailleurs qu'en 1997 et 1998, l'Enquête sur la rémunération globale s'est effectuée également auprès d'un échantillon représentatif de municipalités locales de 10 000 à 25 000 de population (environ 25 municipalités).

2.1 L'univers de l'enquête et les périodes de référence

L'univers de l'enquête

Pour déterminer quels sont les établissements correspondant à une population de 10 000 et plus de population (univers de l'enquête), l'ISQ a utilisé ses estimations de population au 1^{er} juillet 2001 selon le découpage géographique du 30 mai 2001. Cette approche permet de maintenir une cohérence temporelle entre la population des municipalités et les périodes de référence de l'enquête. Ainsi, au 1^{er} juillet 2001, on dénombrait 129 municipalités locales de 10 000 et plus de population.¹ À ce nombre s'ajoutent, comme cela est stipulé dans l'offre de service, 16 établissements, soit 10 régies intermunicipales de service de police, 4 municipalités locales de moins de 10 000 de population ainsi que les communautés urbaines de Montréal et de Québec. Au total, 145 établissements sont donc retenus dans l'univers de l'enquête.

L'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale se distingue des enquêtes généralement effectuées par l'ISQ étant donné qu'il s'agit d'un recensement. Les notions d'échantillon stratifié et de mesures de précision ne sont donc pas applicables dans le cadre de l'ERM.

Les périodes de référence

La période de référence de l'ERM correspond au premier juillet 2001 en ce qui a trait aux données portant sur les effectifs, les échelles salariales, les salaires déboursés et les heures de travail. Pour les déboursés des avantages sociaux et du temps chômé payé, la période de référence est généralement l'année 2000. Afin d'avoir une lecture complète des coûts de l'employeur pour ce type de débours, l'ISQ recueille, dans son enquête, les déboursés effectués durant une année civile complète. Comme l'enquête a été réalisée en 2001, l'année 2000 est la dernière année civile complète.

1. Le décret gouvernemental de décembre 2000 en vue d'établir la population pour l'année 2001 estimait le nombre de municipalités locales de 10 000 et plus de population à 127.

2.2 La source des données

Les données estimées relatives aux emplois repères sélectionnés proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM) au Québec réalisée en 2001 par l'ISQ. Cette enquête porte sur 85 emplois repères appartenant à 49 corps d'emploi répartis dans six catégories d'emplois (tableau 2.1). Ainsi, 14 emplois de gestionnaires, 21 de professionnels, 25 de cols blancs, 18 de cols bleus, 3 de policiers et 4 de pompiers font l'objet de l'enquête.

Deux emplois repères n'ont pu être pris en compte vu leur très faible taux de présence. Il s'agit du « responsable d'une relève en caserne à temps partiel » et du « pompier régulier à temps partiel ». Pour être appariés, ces postes doivent être réguliers, c'est-à-dire avoir un lien d'emploi continu, et avoir un horaire de travail ainsi qu'une rémunération réguliers. Au cours du processus d'appariement, nous avons constaté que ces deux emplois repères n'étaient pas présents ou l'étaient très peu dans les établissements enquêtés. En fait, il s'agissait plutôt d'emplois de pompiers travaillant uniquement sur appel.

2.3 La sélection et la définition des emplois repères

La recherche et la consultation

Divers documents ont été utilisés dans le but de sélectionner et de définir les emplois repères. Tout d'abord, une consultation des différents sites Web tels que ceux de la sécurité publique, des municipalités et de diverses associations patronales et syndicales a été effectuée. Cette démarche visait à identifier les structures hiérarchiques et les différents services d'une organisation municipale et à faire ressortir les emplois les plus présents dans ce secteur.

Tableau 2.1

Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : emplois repères par catégorie d'emplois

Gestionnaires	Niveaux	Professionnels	Niveaux
Directeur général	3	Professionnel en gestion des ressources humaines	1,2,3
Trésorier	3	Professionnel en gestion financière	1,2,3
Directeur des infrastructures municipales	3	Analyste des procédés administratifs	1,2,3
Contremaître (travaux publics et métiers)	1	Informaticien	1,2,3
Directeur des ressources humaines	3	Ingénieur	1,2,3
Greffier	3	Professionnel en aménagement du territoire	1,2,3
Premier responsable de l'urbanisme	3	Professionnel en sports, loisirs et culture	1,2,3
Premier responsable de l'informatique	3		
Responsable de l'usine de filtration	2		
Directeur des services récréatifs et communautaires	3		
Premier responsable de la bibliothèque	2		
Gérant d'aréna	2		
Premier responsable du service de police	3		
Premier responsable du service des incendies : temps plein	3		
<i>14 corps d'emploi</i>		<i>7 corps d'emploi</i>	
<i>14 emplois repères</i>		<i>21 emplois repères</i>	
Cols blancs	Niveaux	Cols bleus	Niveaux
Technicien en documentation/Bibliotechnicien	1,2,3	Conducteur de véhicules légers	2
Technicien en génie	1,2,3	Conducteur de véhicules lourds	2
Technicien en informatique	1,2,3	Électricien d'entretien	1,2,3
Magasinier	1,2,3	Journalier ou préposé aux terrains	2
Personnel de soutien en administration	1,2,3	Menuisier d'entretien	1,2
Personnel de secrétariat	1,2,3,4	Peintre d'entretien	1,2
Inspecteur (agraire, bâtiment, municipal)	1,2,3	Plombier d'entretien	1,2
Téléphoniste-réceptionniste	2	Préposé à l'entretien ménager	2
Opérateur 9-1-1	1,2	Opérateur de machinerie lourde	2
		Préposé aux réseaux (aqueduc et égout)	2
		Préposé à l'aréna	2,3
		Opérateur d'usine de filtration	2
<i>9 corps d'emploi</i>		<i>12 corps d'emploi</i>	
<i>25 emplois repères</i>		<i>18 emplois repères</i>	
Policiers	Niveaux	Pompiers	Niveaux
Chargé de relève ou chargé d'enquête au criminel	3	Premier responsable d'une relève en caserne : temps plein	3
Enquêteur au criminel	2	Premier responsable d'une relève en caserne : temps partiel	3
Agent de police	2	Pompier régulier à temps plein	2
		Pompier régulier à temps partiel	2
<i>3 corps d'emploi</i>		<i>4 corps d'emploi</i>	
<i>3 emplois repères</i>		<i>4 emplois repères</i>	

Par la suite, une demande d'information a été faite auprès des municipalités locales de 10 000 habitants et plus. Plusieurs descriptions de tâches, grilles salariales et organigrammes ont été obtenus. Avec ce type d'information, il a été possible d'analyser les structures organisationnelles, d'observer la présence des emplois, d'identifier le contenu de ceux-ci (tâches, responsabilités, etc.) et de vérifier la stabilité du contenu d'une municipalité à l'autre.

Une analyse des conventions collectives et des protocoles d'entente sur les conditions de travail et de rémunération des cadres municipaux et du personnel non syndiqué a été effectuée. Encore une fois, cette démarche a permis d'identifier les emplois les plus présents, de connaître certaines particularités des emplois et d'observer les éléments de rémunération existants.

Par ailleurs, divers documents de recherche, études et enquêtes ont été consultés pendant le processus de sélection et de définition des emplois repères. Pour la catégorie d'emplois de gestionnaires, deux rapports d'enquête portant sur la rémunération des cadres municipaux ont été analysés². Pour les autres catégories d'emplois (professionnels, cols blancs, cols bleus, policiers et pompiers), diverses études comparatives de la rémunération globale dans l'administration municipale ont été consultées³. Enfin, le *Guide des emplois repères ERG-2001* de l'ISQ a servi de référence pour la définition des emplois repères communs à l'ERG et l'ERM.

2. Union des municipalités du Québec (UMQ), Centre de ressources municipales en relation de travail et ressources humaines (CRM) et Morneau Sobeco, *Enquête sur la rémunération directe des emplois des cadres municipaux*, Montréal, Morneau Sobeco, 2000, 35 p.; Jean-Yves Pilon & Associés, *Enquête salariale des cadres municipaux*, Montréal, mai 2000, 99 p.

3. Institut de la statistique du Québec, *La rémunération dans le secteur municipal, portrait et comparaison des villes de 10 000 et plus de population en 1998*, Montréal, mai 1999; Id., *Comparaison de la rémunération globale des policiers patrouilleurs, SQ et SPCUM*, Montréal, mai 1999; Id., *Étude comparative de la rémunération globale des pompiers de Ville Saint-Laurent*, Montréal, mars 1997.

Parallèlement, des consultations initiales ont été faites auprès de certaines associations patronales et syndicales. L'objectif de la démarche était de valider une liste provisoire d'emplois repères et d'éléments de rémunération établie par l'Institut à l'issue de recherches préliminaires et de recueillir les commentaires des parties en vue d'une consultation élargie des parties patronales et syndicales. Ainsi, les associations suivantes ont été rencontrées : l'Association des directeurs généraux des municipalités du Québec (ADGMQ), la Fédération des associations de cadres municipaux du Québec (FACMQ), l'Union des municipalités du Québec (UMQ) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Pour les catégories d'emplois de policiers et de pompiers, des consultations ont eu lieu auprès de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ), de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPPMQ), de l'Association des Chefs de Services d'incendie du Québec (ACSIQ) et du Syndicat des Pompiers et Pompières du Québec (SPQ).

Au cours de la semaine du 18 juin 2001, des consultations élargies ont eu lieu à Québec et à Montréal auprès des intervenants patronaux et syndicaux des municipalités locales de 10 000 habitants et plus. Une centaine de personnes y ont participé. Ainsi, l'ISQ a pu sélectionner les emplois repères les plus représentatifs de l'administration municipale, valider les définitions de ces emplois repères et déterminer les éléments de rémunération à considérer.

Lors de ces consultations, un questionnaire portant sur les emplois repères et sur les éléments de rémunération globale fut remis aux participants. De façon générale, le questionnaire a fait l'objet de discussions au cours de la consultation. Environ une trentaine de questionnaires ont été retournés à l'ISQ et ont donc été considérés dans la réflexion sur la sélection finale et la définition des emplois repères.

La définition des catégories d'emplois et des niveaux de complexité

Pour faciliter leur repérage, les emplois repères sont regroupés en six catégories d'emplois: gestionnaires,

professionnels, cols blancs, cols bleus, policiers et pompiers. Ces regroupements sont ceux se retrouvant habituellement dans les municipalités locales. Chaque catégorie comprend différents emplois (corps d'emploi) qui sont définis selon la nature des tâches habituellement réalisées. Chacun de ces corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité et de responsabilité. Un niveau est défini en fonction de la complexité des tâches, du niveau de responsabilité et d'informations complémentaires telles que le nombre d'années d'expérience nécessaires pour accéder à la fonction, les conditions de pratique et la supervision exercée et reçue. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère. La liste et les définitions des catégories d'emplois et des niveaux de complexité sont présentées à l'annexe D.

La sélection finale et la définition des emplois repères

Selon la définition de l'ISQ, un emploi repère est « un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et bien défini et qui se retrouve dans les organisations du marché de référence retenu »⁴. C'est à partir de cette définition et à la lumière des travaux de recherche et de consultation décrits précédemment que l'ISQ a finalement déterminé 85 emplois repères pour la réalisation de l'ERM. Parmi ces emplois repères, 45 sont déjà utilisés dans le cadre de l'ERG.

En raison de l'élargissement des catégories d'emplois (gestionnaires, policiers, pompiers) et de l'amélioration de la représentativité des emplois repères pour les catégories d'emplois de professionnels, de cols blancs et de cols bleus, 40 nouveaux emplois repères ont donc été sélectionnés afin de réaliser l'ERM. La définition de ces emplois repères a été faite à partir des diverses informations recueillies pendant le processus de sélection et de définition des emplois repères. L'Annexe B présente la liste et la définition des 85 emplois repères retenus dans le cadre du projet ERM.

2.4 Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées⁵.

Cette définition de la rémunération globale est transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et se présente comme suit :

Rémunération globale par heure travaillée	Rémunération directe = Heures rémunérées	+ Rémunération indirecte - Heures chômées payées
	Rémunération annuelle = Heures de présence au travail	

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, indemnités de vie chère, bonis, commissions et divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance-vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance-maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, comme les horaires d'été.

4. Institut de recherche et d'information sur la rémunération, *La sélection des emplois repères, document d'orientation*, IRI-089, Montréal, novembre 1993.

5. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, IRIR, Montréal, septembre 1988.

Tableau 2.2

Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (débourrés)	Éléments non traités
Rémunération directe	<ul style="list-style-type: none"> - Salaire¹ - Remboursement de congés de maladie non utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonis, commissions et montants forfaitaires - Primes - Sécurité d'emploi² - Paiement du temps supplémentaire³
Rémunération indirecte	<ul style="list-style-type: none"> - Régime de retraite - Assurance-salaire - Assurance-invalidité - Assurance-vie - Assurance-maladie - Assurance-appareils optiques - Assurance-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi²
Heures rémunérées	<ul style="list-style-type: none"> - Heures régulières de travail - Horaire d'été 	<ul style="list-style-type: none"> - Heures supplémentaires³
Heures chômées payées (durée)	<ul style="list-style-type: none"> - Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Congés parentaux - Congés de maladie utilisés - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Congés de perfectionnement - Périodes de repos et de repas payées - Heures supplémentaires reprises en temps³

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant au temps chômé payé.

2. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des informations supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournies dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

3. L'Institut a recueilli des données sur le temps supplémentaire. Toutefois, celles-ci ne sont pas utilisées dans le calcul de la rémunération globale.

Les heures chômées payées, c'est-à-dire le temps chômé payé, couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, le temps chômé payé et les heures de présence au travail. L'élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) est intégré dans le calcul des heures rémunérées et, par conséquent, dans celui des heures de présence au travail.

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'ISQ ne sont pas considérés dans le cadre du présent mandat. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut et qui sont traités par la méthode des déboursés est présentée au tableau 2.2. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte

et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

2.5 Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. L'Institut a, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des déboursés de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Dans ce rapport, l'Institut utilise seulement la méthode des déboursés.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les déboursés encourus par les employeurs

pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et le temps chômé payé.

La méthode des déboursés comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des déboursés donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, comme les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main-d'oeuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.). Seule la méthode des coûts simulés permet, sous certaines conditions, de limiter l'influence de ces facteurs et ainsi de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'Institut a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

2.6 Les salaires et les échelles salariales⁶

La lecture des salaires s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère de même que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. Ces primes ne sont pas associées au rendement mais à des emplois comportant des responsabilités de niveau supérieur. Les déboursés pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur mais d'autres éléments méritent d'être étudiés. En effet, les résultats obtenus dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance, qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats, l'Institut apporte des informations sur les échelles salariales. Les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les déboursés peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et enfin, les échelles salariales avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la lecture des maximums normaux; les minimums sont par ailleurs inclus dans le fichier d'exploitation.

Les données salariales incluent les effectifs qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie des professionnels et des cols blancs sont rémunérés selon une échelle salariale. Les cols bleus sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Quant aux gestionnaires, les modes de rémunération varient : on retrouve tant des échelles salariales que des taux fixes et des taux variables. Pour ce qui est des emplois du domaine de la sécurité publique (policiers et pompiers), ils sont habituellement payés selon une échelle salariale jusqu'au policier ou pompier 1^{re} classe, et les autres ont un salaire à taux fixe. Les proportions d'effectifs assujettis à une échelle salariale varient également selon les emplois.

La collecte des données sur les maximums normaux peut occasionner certaines difficultés. Par exemple, dans certains cas, le mode de rémunération apparemment privilégié pour un emploi est une échelle salariale. Toutefois, comme il est difficile de déterminer le maximum normal représentatif d'une politique salariale formelle, l'emploi apparié n'est pas

6. Les termes « salaire », « maximum normal », etc. font toujours référence aux salaires moyens déboursés, aux maximums normaux moyens, etc. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « moyen ».

considéré dans les données sur les effectifs rémunérés selon une échelle salariale.

À l'intérieur d'un établissement, les emplois appariés à un même corps d'emploi sont mis en relation entre eux selon qu'il s'agit d'une progression de carrière ou d'un régime de postes. Dans le premier cas, les employés progressent d'un emploi à l'autre sans changement de poste. Il s'agit d'une progression, plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté et/ou le mérite. Dans le second cas, la progression de l'employé implique la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le combler. Les deux régimes peuvent être présents dans le même établissement. En effet, la progression dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent de type progression de carrière, alors que l'accession aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'Institut calcule pour chaque emploi repère un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans son échelle. Cette position est évaluée par l'Institut de la façon suivante :

$$\text{Position dans l'échelle} = \frac{\text{Salaire} - \text{Minimum}}{\text{Maximum normal} - \text{Minimum}} \times 100$$

L'analyse des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, de nuancer les résultats dans l'analyse des salaires.

Le processus d'enquête et le traitement des données

3.1 Le processus d'enquête

La formation des enquêteurs, qui s'est étalée sur deux semaines, comportait trois volets, soit le volet salarial, le volet des avantages sociaux et celui portant sur les particularités du mandat du MAMM.

La formation sur le volet salarial porte essentiellement sur les techniques d'appariement d'emplois de même que sur la collecte des données salariales. La formation sur le volet des avantages sociaux permet d'inculquer à l'enquêteur les notions nécessaires à la compréhension de la structure du formulaire sur les avantages sociaux ainsi que des éléments qui y sont enquêtés. Enfin, la formation sur les particularités du mandat a porté d'une part sur le contexte, la définition et la finalité du projet ERM et d'autre part sur l'univers et les volets de l'enquête en rapport avec le contexte de la réorganisation municipale.

La collecte des données a débuté en septembre 2001 et s'est terminée en décembre 2001. L'enquêteur devait recueillir sur place les données relatives au volet salarial. Afin de déterminer les emplois à retenir dans les établissements en rapport avec les corps d'emploi considérés (sur la base des emplois existants dans l'administration municipale), un processus d'appariement des emplois est effectué avec le répondant. Ce processus consiste, à partir de la description des tâches du Guide des emplois repères, à identifier les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés selon la description des tâches qui en est faite. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches effectuées, les niveaux de responsabilités et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigée. Une fois le processus d'appariement terminé, l'enquêteur remplit le formulaire salarial en recueillant les données sur la structure salariale de chaque emploi, ainsi que sur les effectifs et leur salaire.

Pour la collecte des données sur les avantages sociaux, le formulaire est expliqué de façon détaillée au répondant. L'enquêteur en fait une vérification et s'assure de la cohérence des données fournies.

À la suite de la saisie de l'ensemble des données, une vérification complète du dossier et une validation finale des données sont effectuées. Ces étapes permettent de déceler des erreurs éventuelles et de s'assurer de la cohérence des données fournies, par rapport tant à l'ensemble du dossier qu'au secteur de référence.

3.2 Le traitement des données

La confidentialité des données

La Loi sur l'Institut de la statistique du Québec garantit la confidentialité des données recueillies auprès des répondants (ménages et/ou établissements). Toutefois, en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1.), certains renseignements provenant d'organismes publics ont un caractère public. L'article 3 de cette loi précise quels sont les organismes publics :

« Sont des organismes publics : le gouvernement, le Conseil exécutif, le Conseil du trésor, les ministères, les organismes gouvernementaux, les organismes municipaux, les organismes scolaires et les établissements de santé ou de services sociaux. »

L'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale porte spécifiquement sur des organismes municipaux suivant la définition qui en est donnée à l'article 5, paragraphes 1 et 2. Les organismes municipaux comprennent, entre autres : « une municipalité, [...], une communauté urbaine, une régie intermunicipale [...] ». Ces organismes sont ceux faisant partie de l'univers de l'ERM.

En vertu de l'article 57 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, les renseignements suivants ont un caractère public :

1. le nom, le titre, la fonction, la classification, le traitement¹, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail d'un membre d'un organisme public, de son conseil d'administration ou de son personnel de direction [...];
2. le nom, le titre, la fonction, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail et la classification, y compris l'échelle de traitement rattachée à cette classification, d'un membre du personnel d'un organisme public.

Toutefois, une restriction s'applique concernant les renseignements à caractère public d'un membre du personnel d'un organisme public. La Loi précise : « En outre, les renseignements prévus au paragraphe 2 ne peuvent avoir pour effet de révéler le traitement d'un membre du personnel d'un organisme public. »

En conséquence, et sur l'interprétation stricte de l'article 57, l'ISQ peut fournir des données sur la rémunération globale par établissement et par emploi repère lorsqu'il s'agit :

- 1- des emplois du domaine de la gestion;
- 2- de tout autre emploi repère si cette information ne fait pas en sorte de révéler le traitement d'un employé, dans ce cas-ci, un membre du personnel d'un organisme public.

Les données manquantes

Bien que l'ERM soit un recensement, il arrive que les répondants ayant participé à l'enquête ne fournissent pas complètement les données demandées (non-réponse partielle). Les problèmes rencontrés en regard des données manquantes ont trait spécifiquement au volet des avantages sociaux et au temps chômé payé. La technique utilisée pour régler ce type de problème consiste à effectuer une imputation des données manquantes en leur accordant la valeur d'un marché donné. Par exemple, si les déboursés pour les

assurances collectives ne sont pas connus pour une municipalité de 25 000 et plus de population, on impute la valeur moyenne observée dans l'ensemble des municipalités de 25 000 et plus de population. Bien que cette technique soit valable, celle-ci doit être utilisée sur un nombre limité d'éléments de rémunération. Cela est d'autant plus vrai en raison de la diffusion des résultats par établissement. Des traitements statistiques ont donc été effectués afin d'imputer certains déboursés relatifs aux avantages sociaux.

1. L'expression « traitement » inclut toute forme de rémunération ou d'avantage économique relié à l'emploi ou au poste [...] Voir texte annoté, *Loi sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., c. A-2.1., p. 276.

4.1 La représentativité d'ensemble

Comme cela a été spécifié précédemment, l'ERM comporte deux volets, soit le volet salarial et le volet des avantages sociaux. Ensemble, ils permettent de recueillir les données nécessaires pour calculer la rémunération globale telle qu'elle est définie par l'ISQ. Puisque certains répondants ont accepté de répondre à un seul des volets de l'ERM, les taux de réponse sont exprimés en fonction de chacun de ces volets.

Tableau 4.1
Taux de réponse à l'ERM

Établissements (n)	Taux de réponse (%)
10 000 habitants et plus (131)*	
Volet salarial	90,1
Volet des avantages sociaux	67,2
25 000 habitants et plus (52)*	
Volet salarial	94,2
Volet des avantages sociaux	73,1
10 000-24 999 habitants (79)	
Volet salarial	87,3
Volet des avantages sociaux	63,3
Régies intermunicipales de police (10)	
Volet salarial	100,0
Volet des avantages sociaux	70,0

* Comprend les communautés urbaines de Québec et de Montréal

En ce qui concerne l'ensemble des municipalités, pour un total de 131 établissements enquêtés (incluant les communautés urbaines de Québec et de Montréal), le taux de réponse à l'ERM est de 90,1 % pour le volet salarial et de 67,2 % pour le volet des avantages sociaux. Les municipalités de 10 000 à 24 999 habitants ont répondu dans une proportion de 87,3 % pour ce qui est des salaires et de 63,3 % en ce qui a trait aux avantages sociaux, alors que le taux de réponse des municipalités ayant une population de 25 000 habitants et plus est, respectivement, de 94,2 % et 73,1 %. Quant aux régies intermunicipales

de police, pour un total de 10 établissements enquêtés, le taux de réponse obtenu est de 100 % pour le volet salarial et de 70 % pour le volet des avantages sociaux.

4.2 La représentativité spécifique

Au-delà de la représentativité d'ensemble, l'analyse de la représentativité spécifique apporte un éclairage particulier dans l'appréciation de l'ERM sur le plan de la rémunération dans l'administration municipale. De façon générale, trois types d'informations sont considérées dans la présente analyse : 1- les effectifs; 2- les emplois repères; 3- les salaires. Il est important de mentionner que l'analyse de la représentativité des effectifs s'effectue en relation avec l'ensemble des effectifs (appariés et non appariés) alors que celle des salaires porte uniquement sur les emplois appariés aux emplois repères. Tous les résultats présentés se rapportent toujours aux établissements enquêtés, c'est-à-dire à ceux qui ont répondu au volet salarial (n=118) ou au volet du portrait des effectifs (n=83).

4.3 Les variables considérées

La lecture de la représentativité spécifique est effectuée selon diverses variables. Les variables sont : 1- la richesse foncière uniformisée; 2- le budget total; 3- la population; 4- les régions regroupées; 5- les catégories d'emplois repères; 6- les effectifs totaux; 7- les effectifs appariés; 8- les emplois repères; 9- les salaires annuels. Ces variables permettent d'effectuer une lecture relativement complète de la représentativité spécifique de l'ERM.

La richesse foncière uniformisée

La *richesse foncière uniformisée* (RFU) utilisée est celle qui correspond à la même période que l'ERM, soit l'année 2001. Trois strates de RFU ont été déterminées en fonction d'une répartition proportionnelle d'environ un tiers (1/3) des établissements enquêtés dans chaque strate. La répartition s'est effectuée selon la valeur de la RFU de chaque établissement. La strate 1 comprend les établissements dont la RFU est inférieure à 600 millions de dollars, la strate 2 représente les établissements avec une RFU se situant entre 600 millions de dollars et

moins de 1,5 milliard de dollars et la strate 3 correspond aux établissements dont la RFU est égale ou supérieure à 1,5 milliard de dollars. Cette méthode permet d'avoir trois groupes relativement identiques sur le plan du nombre d'établissements enquêtés. Il est à noter qu'il n'y a pas de RFU pour les communautés urbaines de Montréal et de Québec. Les données proviennent du ministère des Affaires municipales et de la Métropole.

Le budget total

Le *budget total* est celui correspondant aux prévisions budgétaires de 2001 du ministère des Affaires municipales et de la Métropole. Trois strates de budget total ont été créées et la méthode utilisée est la même que pour la RFU. La strate 1 comprend les établissements disposant d'un budget total inférieur à 18 millions de dollars, la strate 2 représente les établissements avec un budget se situant entre 18 millions et moins de 40 millions de dollars, et la strate 3 correspond aux établissements dont le budget est égal ou supérieur à 40 millions de dollars.

La population

La variable *population* est également divisée en trois strates. La première est composée des établissements ayant une population de 10 000 à 24 999 habitants, la seconde représente les établissements avec une population allant de 25 000 à 49 999 habitants et enfin, la troisième strate comprend les établissements avec une population de 50 000 habitants et plus. Il est à noter que les communautés urbaines de Québec et de Montréal se retrouvent dans la strate de population de 50 000 habitants et plus.

Les régions regroupées

Trois regroupements de régions ont été créés. La *région de Québec* comprend les municipalités locales de 10 000 et plus de population se trouvant dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches. La *région de Montréal* comprend les municipalités locales de 10 000 habitants et plus se trouvant dans les régions administratives de Montréal, de Laval et de la Montérégie. Le troisième groupe, soit les *autres*

régions, englobe l'ensemble des municipalités locales de 10 000 et plus de population se trouvant dans les autres régions administratives du Québec.

Les effectifs totaux

Les *effectifs totaux* correspondent au nombre d'employés (gestionnaires et salariés) de l'établissement en date du 1^{er} juillet 2001. Ils sont généralement exprimés sur la base d'équivalent à temps complet (ETC). Un équivalent à temps complet équivaut à un emploi de 30 heures ou plus par semaine. Parmi les effectifs temporaires, ceux n'ayant pas été convertis en ETC ont été exclus du total.

Les emplois repères

Pour certains établissements, il y a eu appariement de postes vacants lorsque ceux-ci correspondaient à l'un des emplois repères de l'ERM et lorsqu'un salaire ou une échelle salariale pouvait être fourni pour ce poste. Toutefois, les emplois repères utilisés dans le calcul des salaires sont ceux occupés par au moins un employé régulier à plein temps.

Les salaires annuels

Les *salaires annuels* sont calculés à partir des emplois et des effectifs réguliers à plein temps appariés aux emplois repères de l'ERM. Dès qu'il y a plus d'un taux, les salaires annuels sont pondérés par les effectifs.

4.4 Les résultats selon les emplois repères et les effectifs

Les emplois repères

Le tableau 4.2 fait état de la répartition des établissements enquêtés, des emplois repères ainsi que des effectifs appariés en moyenne par emploi repère. La répartition est effectuée selon qu'il s'agit de la richesse foncière uniformisée, du budget total, de la population, des régions regroupées ou des catégories d'emplois.

Quelques faits saillants

- ❑ Au total, 3 409 emplois repères se retrouvent dans les établissements.
- ❑ Plus la richesse foncière uniformisée (RFU) et le budget total prennent de l'importance, plus on retrouve d'emplois repères.
- ❑ La majorité des établissements enquêtés et des emplois repères utilisés se retrouvent dans la strate de population des municipalités locales ayant entre 10 000 et 24 999 habitants.
- ❑ Selon les régions regroupées, la répartition des établissements enquêtés est sensiblement la même que celle des emplois repères.
- ❑ Un peu plus d'un emploi repère sur deux se retrouve dans les catégories d'emplois de cols blancs ou de cols bleus.
- ❑ Près du tiers des emplois repères se retrouvent dans la catégorie d'emplois de gestionnaires.
- ❑ Le nombre moyen d'employés appariés par emploi repère est de 6,3. Ce nombre descend à 5,2 pour la variable RFU, car celle-ci ne comprend pas les communautés urbaines de Québec et de Montréal. Le poids des emplois repères en termes d'effectifs s'accroît à mesure que la RFU, le budget total et la population prennent de l'importance.
- ❑ Le nombre moyen d'employés appariés par emploi repère est le plus élevé dans les catégories d'emplois de policiers et de pompiers, alors qu'il est le plus faible dans la catégorie d'emplois de gestionnaires.

Tableau 4.2

Répartition des établissements enquêtés, des emplois repères utilisés et des effectifs appariés en moyenne selon diverses caractéristiques des établissements, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population

	Établissements enquêtés		Emplois repères		Effectifs appariés en moyenne
	n	%	n	%	n
Richesse foncière uniformisée (\$)					
Moins de 600 millions	37	31,9	717	21,4	2,2
600 millions à moins de 1,5 milliard	41	35,3	1 111	33,1	3,0
1,5 milliard et plus	38	32,8	1 524	45,5	8,2
Total	116	100,0	3 352	100,0	5,2
Budget total (\$)*					
Moins de 18 millions	39	33,1	710	20,8	2,1
18 millions à moins de 40 millions	40	33,9	1 164	34,1	3,0
40 millions et plus	39	33,1	1 535	45,0	10,7
Total	118	100,0	3 409	100,0	6,3
Population*					
10 000 à 24 999 habitants	69	58,5	1 542	45,2	2,5
25 000 à 49 999 habitants	26	22,0	919	27,0	4,0
50 000 habitants et plus	23	19,5	948	27,8	14,7
Total	118	100,0	3 409	100,0	6,3
Régions regroupées*					
Région de Québec	20	17,0	523	15,3	5,2
Région de Montréal	41	34,8	1 277	37,5	10,1
Autres régions	57	48,3	1 609	47,2	3,6
Total	118	100,0	3 409	100,0	6,3
Catégories d'emplois repères*					
Gestionnaires	1 049	30,8	1,4
Professionnels	300	8,8	3,5
Cols blancs	1 068	31,3	5,4
Cols bleus	733	21,5	6,5
Sécurité publique (policiers et pompiers)	259	7,6	32,2
Total	3 409	100,0	6,3

* Inclut les communautés urbaines de Québec et de Montréal

... N'ayant pas lieu de figurer

Les effectifs totaux

Le tableau 4.3 présente les taux d'appariement des effectifs des établissements enquêtés ayant répondu au volet du portrait des effectifs (n=83). Bien que ce nombre d'établissements soit inférieur au nombre total d'établissements enquêtés pour le volet salarial (n=118), la représentativité de ces établissements demeure puisque ceux-ci représentent près de 80 % de l'ensemble des effectifs appariés. Le taux d'appariement exprime le rapport entre le total des effectifs appariés et le total des effectifs. Un taux supérieur ou égal à 50 % peut être considéré comme excellent, un taux se situant entre 40 % et 50 % peut être qualifié de bon et un taux entre 30 % et 40 % peut être considéré comme satisfaisant. Les résultats sont présentés selon qu'il s'agit de la richesse foncière uniformisée, du budget total, de la population, des régions regroupées ou des catégories d'emplois repères.

Quelques faits saillants

- ❑ Les effectifs totaux exprimés en équivalent à temps complet sont de 33 531 pour les établissements ayant répondu au volet du portrait de l'effectif. De ce nombre, près de la moitié des effectifs (49,8 %) ont été appariés à un des emplois repères de l'ERM.
- ❑ La répartition des effectifs totaux et des effectifs appariés est sensiblement la même pour ce qui est de la RFU, du budget total, de la population et des régions regroupées.
- ❑ La structure d'effectifs selon la catégorie d'emplois affiche certaines différences selon qu'il s'agit des effectifs totaux ou des effectifs appariés.
- ❑ En effet, alors que le quart (26 %) des effectifs totaux se retrouvent dans les catégories d'emplois de policiers et de pompiers, la part des effectifs appariés pour ces catégories d'emplois est plus importante. Cela s'explique par le fait qu'il n'y a que quelques emplois repères et que ceux-ci représentent la très grande majorité des emplois.
- ❑ Bien qu'il y ait des différences dans la répartition des effectifs totaux et appariés pour les catégories d'emplois de cols blancs et de cols bleus, celles-ci sont toutefois moins marquées.
- ❑ La répartition des effectifs totaux et appariés pour les catégories d'emplois de gestionnaires et de professionnels est sensiblement la même.
- ❑ Les taux d'appariement selon les groupes de RFU, de budget total, de population et de régions regroupées sont tous supérieurs à 40 %.
- ❑ Les taux d'appariement varient selon la catégorie d'emplois. Ainsi, le taux d'appariement le plus élevé se retrouve dans les catégories d'emplois de policiers et de pompiers (77,9 %), alors que les taux d'appariement chez les cols blancs et les cols bleus sont deux fois moins importants. Enfin, le taux d'appariement pour les catégories d'emplois de gestionnaires et de professionnels est de 42,8 %.

Tableau 4.3

Répartition des effectifs totaux, des effectifs appariés et des taux d'appariement selon diverses caractéristiques des établissements, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population ayant répondu au volet du portrait des effectifs (n = 83)

	Effectifs totaux		Effectifs appariés		Taux d'appariement
	n	%	n	%	%
Richesse foncière uniformisée (\$)					
Moins de 600 millions	2 005	7,3	1 080	8,5	53,9
600 millions à moins de 1,5 milliard	3 956	14,4	2 350	18,4	59,4
1,5 milliard et plus	21 468	78,3	9 336	73,1	43,5
Total	27 429	100,0	12 766	100,0	46,5
Budget total (\$)*					
Moins de 18 millions	1 957	5,8	1 051	6,3	53,7
18 millions à moins de 40 millions	4 032	12,0	2 381	14,3	59,1
40 millions et plus	27 542	82,1	13 259	79,4	48,1
Total	33 531	100,0	16 691	100,0	49,8
Population*					
10 000 à 24 999 habitants	4 934	14,7	2 895	17,3	58,7
25 000 à 49 999 habitants	4 336	12,9	2 476	14,8	57,1
50 000 habitants et plus	24 261	72,4	11 320	67,8	46,7
Total	33 531	100,0	16 691	100,0	49,8
Régions regroupées*					
Région de Québec	1 590	4,7	913	5,5	57,4
Région de Montréal	24 773	73,9	11 636	69,7	47,0
Autres régions	7 168	21,4	4 142	24,8	57,8
Total	33 531	100,0	16 691	100,0	49,8
Catégories d'emplois repères*					
Gestionnaires et professionnels	4 531	13,5	1 941	11,6	42,8
Cols blancs	10 812	32,2	4 277	25,5	39,6
Cols bleus	9 474	28,3	3 684	22,1	38,9
Sécurité publique (policiers et pompiers)	8 714	26,0	6 789	40,7	77,9
Total	33 531	100,0	16 691	100,0	49,8

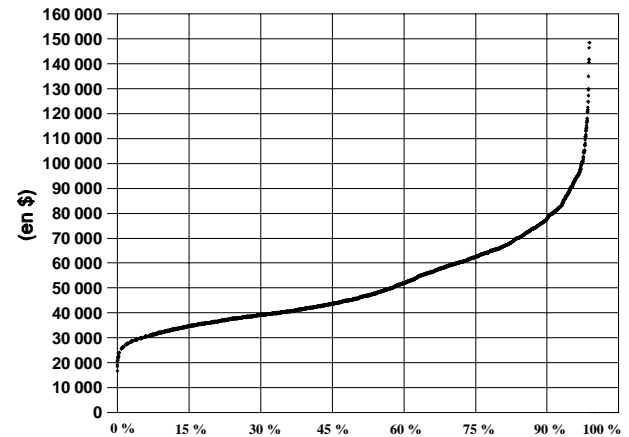
* Inclut les communautés urbaines de Québec et de Montréal

4.5 Les résultats selon les salaires annuels

La courbe salariale

Comme on peut le voir à la figure 4.1, la courbe salariale de tous les emplois appariés aux emplois repères de l'ERM est exprimée sur une base annuelle. Les salaires annuels vont d'environ 16 000 \$ à 150 000 \$. Au total, quelque 3 297 emplois repères ont été utilisés dans le calcul du salaire. Ce résultat exclut les postes vacants et les emplois dont le salaire est hors échelle. Parmi ces emplois, 30 % ont un salaire annuel égal ou inférieur à 40 000 \$, 30 % affichent un salaire annuel de l'ordre de 40 000 \$ à 50 000 \$ environ, et 30 % des emplois présentent des salaires se situant entre un peu plus de 50 000 \$ et 80 000 \$. Enfin, près de 10 % des emplois appariés aux emplois repères ont un salaire annuel d'environ 80 000 \$ ou plus. La courbe salariale de l'ERM 2001 apparaît donc relativement représentative de l'éventail des salaires offerts dans l'administration municipale compte tenu des catégories d'emplois enquêtées (gestionnaires, professionnels, cols blancs, cols bleus, policiers et pompiers).

Figure 4.1
Distribution cumulative des salaires annuels des emplois, ERM 2001 (municipalités locales de 10 000 et plus de population ayant répondu à l'enquête, n = 118)



Les résultats de l'ERM selon certaines caractéristiques des établissements

La lecture des effectifs appariés selon leur salaire annuel permet de refléter davantage l'importance des salaires annuels offerts. Ainsi, les tableaux 5.1 à 5.5 présentent les effectifs appariés selon leur strate de salaires annuels. Afin d'avoir une lecture complète, six strates de salaires annuels ont été définies allant de la strate inférieure (moins de 30 000 \$) à la strate supérieure (70 000 \$ et plus). Les strates intermédiaires ont toutes une étendue salariale de 9 999 \$. Les résultats sont présentés selon qu'il s'agit de la richesse foncière uniformisée, du budget total, de la population, des régions regroupées ou des catégories d'emplois repères.

5.1 Les résultats selon la richesse foncière uniformisée (RFU)

Le tableau 5.1 présente la répartition des effectifs appariés selon les strates de richesse foncière uniformisée (RFU) et de salaires annuels.

Quelques faits saillants

- ❑ Au total, 16 503 employés réguliers à plein temps ont été appariés à l'un des emplois repères de l'ERM. Ce résultat exclut les communautés urbaines de Québec et de Montréal.
- ❑ Moins de 9 % (8,8 %) des effectifs appariés ont un salaire annuel de moins de 30 000 \$ ou de 70 000 \$ et plus.
- ❑ Un peu plus de 80 % (82,7 %) des effectifs appariés ont un salaire annuel se situant entre 30 000 \$ et 59 999 \$.
- ❑ Dans les strates de salaires annuels de moins de 40 000 \$, la proportion d'effectifs appariés diminue quand la RFU augmente.
- ❑ Dans les établissements ayant une RFU de moins de 600 millions de dollars, près de la moitié (49,9 %) des effectifs appariés ont un salaire annuel inférieur à 40 000 \$.
- ❑ Quant aux établissements avec une RFU se situant entre 600 millions et moins de 1,5 milliard de dollars, 55,8 % des effectifs

appariés ont un salaire annuel variant entre 30 000 \$ et 49 999 \$.

- ❑ Enfin, 84,9 % des effectifs appariés ont un salaire annuel compris entre 30 000 \$ et 59 999 \$ pour ce qui est des établissements ayant une RFU de 1,5 milliard et plus.

Tableau 5.1

Répartition des effectifs appariés selon les strates de richesse foncière uniformisée (RFU) et de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population

Strates de salaires	Richesse foncière uniformisée (\$)			Total
	Moins de 600 millions	600 millions à moins de 1,5 milliard	1,5 milliard et plus	
Moins de 30 000 \$				
Effectifs appariés (n)	147	233	282	662
% strate salariale	22,2	35,2	42,6	100,0
% strate RFU	9,4	7,2	2,4	4,0
Entre 30 000 et 39 999 \$				
Effectifs appariés (n)	636	1 124	3 608	5 368
% strate salariale	11,8	20,9	67,2	100,0
% strate RFU	40,5	34,8	30,8	32,5
Entre 40 000 et 49 999 \$				
Effectifs appariés (n)	295	679	2 634	3 608
% strate salariale	8,2	18,8	73,0	100,0
% strate RFU	18,8	21,0	22,5	21,9
Entre 50 000 et 59 999 \$				
Effectifs appariés (n)	309	675	3 694	4 678
% strate salariale	6,6	14,4	79,0	100,0
% strate RFU	19,7	20,9	31,6	28,3
Entre 60 000 et 69 999 \$				
Effectifs appariés (n)	126	357	905	1 388
% strate salariale	9,1	25,7	65,2	100,0
% strate RFU	8,0	11,1	7,7	8,4
70 000 \$ et plus				
Effectifs appariés (n)	56	158	585	799
% strate salariale	7,0	19,8	73,2	100,0
% strate RFU	3,6	4,9	5,0	4,8
Total				
Effectifs appariés (n)	1 569	3 226	11 708	16 503
% strate salariale	9,5	19,5	70,9	100,0
% strate RFU	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2 Les résultats selon le budget total

Le tableau 5.2 présente la répartition des effectifs appariés selon les strates de budget total et de salaires annuels.

Quelques faits saillants

- ❑ Au total, 20 493 employés réguliers à plein temps ont été appariés à l'un des emplois repères de l'ERM.
- ❑ Moins de 10 % (9,6 %) des effectifs appariés ont un salaire annuel de moins de 30 000 \$ ou de 70 000 \$ et plus.
- ❑ Un peu plus de 80 % (81,9 %) des effectifs appariés ont un salaire annuel se situant entre 30 000 \$ et 59 999 \$.
- ❑ Dans la strate de salaires annuels de moins de 30 000 \$ et dans celle de 30 000 \$ à 39 999 \$, la part relative des effectifs appariés diminue à mesure que le budget total s'accroît.
- ❑ Pour les établissements disposant d'un budget total inférieur à 18 millions de dollars ou d'un budget total compris entre 18 millions et moins de 40 millions de dollars, la majorité des effectifs appariés (respectivement 57,7 % et 56,4 %) ont un salaire annuel qui se situe entre 30 000 \$ et 49 999 \$.
- ❑ 58,6 % des effectifs appariés ont un salaire annuel qui varie entre 40 000 \$ et 59 999 \$ pour ce qui est des établissements possédant un budget total de 40 millions de dollars et plus.

Tableau 5.2

Répartition des effectifs appariés selon les strates de budget total et de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population

Strates de salaires	Budget total (\$)			Total
	Moins de 18 millions	18 millions à moins de 40 millions	40 millions et plus	
Moins de 30 000 \$				
Effectifs appariés (n)	173	225	435	833
% strate salariale	20,8	27,0	52,2	100,0
% strate budgétaire	11,7	6,6	2,8	4,1
Entre 30 000 et 39 999 \$				
Effectifs appariés (n)	597	1 248	3 856	5 701
% strate salariale	10,5	21,9	67,6	100,0
% strate budgétaire	40,3	36,5	24,7	27,8
Entre 40 000 et 49 999 \$				
Effectifs appariés (n)	258	681	2 793	3 732
% strate salariale	6,9	18,2	74,8	100,0
% strate budgétaire	17,4	19,9	17,9	18,2
Entre 50 000 et 59 999 \$				
Effectifs appariés (n)	288	727	6 352	7 367
% strate salariale	3,9	9,9	86,2	100,0
% strate budgétaire	19,4	21,3	40,7	35,9
Entre 60 000 et 69 999 \$				
Effectifs appariés (n)	113	372	1 239	1 724
% strate salariale	6,6	21,6	71,9	100,0
% strate budgétaire	7,6	10,9	7,9	8,4
70 000 \$ et plus				
Effectifs appariés (n)	52	165	919	1 136
% strate salariale	4,6	14,5	80,9	100,0
% strate budgétaire	3,5	4,8	5,9	5,5
Total				
Effectifs appariés (n)	1 481	3 418	15 594	20 493
% strate salariale	7,2	16,7	76,1	100,0
% strate budgétaire	100,0	100,0	100,0	100,0

5.3 Les résultats selon la population

Le tableau 5.3 présente la répartition des effectifs appariés selon la population et les strates de salaires annuels.

Quelques faits saillants

- ❑ Dans les établissements qui ont une population de 10 000 à 24 999 habitants ou une population de 25 000 à 49 999 habitants, une part importante des effectifs appariés (respectivement 36,8 % et 38,5 %) ont un salaire annuel qui se situe entre 30 000 \$ et 39 999 \$.
- ❑ Dans les établissements qui ont une population de 50 000 habitants et plus, 43,5 % des effectifs appariés ont un salaire annuel compris entre 50 000 et 59 999 \$.
- ❑ Pour les strates de salaires annuels de 60 000 \$ et plus, la part relative des effectifs appariés est sensiblement du même ordre selon les trois tailles de population, soit environ 14 % des effectifs.

Tableau 5.3

Répartition des effectifs appariés selon la population et les strates de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population

Strates de salaires	Population			Total
	10 000 à 24 999	25 000 à 49 999	50 000 et plus	
Moins de 30 000 \$				
Effectifs appariés (n)	310	205	318	833
% strate salariale	37,2	24,6	38,2	100,0
% strate de population	8,2	5,7	2,4	4,1
Entre 30 000 et 39 999 \$				
Effectifs appariés (n)	1 396	1 378	2 927	5 701
% strate salariale	24,5	24,2	51,3	100,0
% strate de population	36,8	38,5	22,3	27,8
Entre 40 000 et 49 999 \$				
Effectifs appariés (n)	801	601	2 330	3 732
% strate salariale	21,5	16,1	62,4	100,0
% strate de population	21,1	16,8	17,8	18,2
Entre 50 000 et 59 999 \$				
Effectifs appariés (n)	748	908	5 711	7 367
% strate salariale	10,2	12,3	77,5	100,0
% strate de population	19,7	25,4	43,5	35,9
Entre 60 000 et 69 999 \$				
Effectifs appariés (n)	376	330	1 018	1 724
% strate salariale	21,8	19,1	59,0	100,0
% strate de population	9,9	9,2	7,8	8,4
70 000 \$ et plus				
Effectifs appariés (n)	161	157	818	1 136
% strate salariale	14,2	13,8	72,0	100,0
% strate de population	4,2	4,4	6,2	5,5
Total				
Effectifs appariés (n)	3 792	3 579	13 122	20 493
% strate salariale	18,5	17,5	64,0	100,0
% strate de population	100,0	100,0	100,0	100,0

5.4 Les résultats selon les régions regroupées

Le tableau 5.4 présente la répartition des effectifs appariés selon les regroupements de régions et les strates de salaires annuels.

Quelques faits saillants

- ❑ Pour les établissements considérés dans la région de Québec et dans les autres régions, la plus forte concentration d'effectifs appariés (respectivement 33,8 % et 31,8 %) se retrouve dans la strate de salaires annuels de 30 000 \$ à 39 999 \$.
- ❑ Pour les établissements de la région de Montréal, 43,5 % des effectifs appariés ont un salaire annuel compris entre 50 000 \$ et 59 999 \$.
- ❑ La région de Québec se distingue dans la strate de salaires annuels de 60 000 \$ à 69 999 \$ puisque 13,1 % des effectifs appariés s'y retrouvent, comparativement à 6,7 % et 9,9 % respectivement pour la région de Montréal et les autres régions.

Tableau 5.4

Répartition des effectifs appariés selon les regroupements de régions et les strates de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population

Strates de salaires	Régions regroupées *			Total
	Région de Québec	Région de Montréal	Autres régions	
Moins de 30 000 \$				
Effectifs appariés (n)	85	421	327	833
% strate salariale	10,2	50,5	39,3	100,0
% régions regroupées	3,3	3,5	5,7	4,1
Entre 30 000 et 39 999 \$				
Effectifs appariés (n)	884	3 005	1 812	5 701
% strate salariale	15,5	52,7	31,8	100,0
% régions regroupées	33,8	24,7	31,8	27,8
Entre 40 000 et 49 999 \$				
Effectifs appariés (n)	635	1 870	1 227	3 732
% strate salariale	17,0	50,1	32,9	100,0
% régions regroupées	24,3	15,4	21,5	18,2
Entre 50 000 et 59 999 \$				
Effectifs appariés (n)	556	5 293	1 518	7 367
% strate salariale	7,5	71,8	20,6	100,0
% régions regroupées	21,3	43,5	26,6	35,9
Entre 60 000 et 69 999 \$				
Effectifs appariés (n)	341	817	566	1 724
% strate salariale	19,8	47,4	32,8	100,0
% régions regroupées	13,1	6,7	9,9	8,4
70 000 \$ et plus				
Effectifs appariés (n)	111	775	250	1 136
% strate salariale	9,8	68,2	22	100,0
% régions regroupées	4,2	6,4	4,4	5,5
Total				
Effectifs appariés (n)	2 612	12 181	5 700	20 493
% strate salariale	12,7	59,4	27,8	100,0
% régions regroupées	100,0	100,0	100,0	100,0

* Pour connaître la définition des régions regroupées, voir la section 4.3.

5.5 Les résultats selon les catégories d'emplois

Le tableau 5.5 présente la répartition des effectifs appariés selon les catégories d'emplois et les strates de salaires annuels.

Quelques faits saillants

- ❑ Alors que seulement 4,1 % des effectifs appariés dans la strate de salaires annuels de 40 000 \$ à 49 999 \$ sont du domaine de la gestion, cette proportion passe à 16,6 % pour la strate salariale 60 000 \$ à 69 999 \$ et à 43,0 % pour la strate supérieure (70 000 \$ et plus).
- ❑ Pour la catégorie d'emplois de professionnels, la part relative des effectifs appariés augmente à mesure que les strates de salaires annuels vont en s'accroissant.
- ❑ Pour la catégorie d'emplois de cols blancs, 96,5 % des effectifs appariés ont un salaire annuel inférieur à 50 000 \$.
- ❑ Quant à la catégorie d'emplois de cols bleus, près de la totalité des effectifs appariés (99,2 %) ont un salaire annuel compris entre 30 000 \$ et 49 999 \$.
- ❑ Enfin, pour les catégories d'emplois de policiers et de pompiers, 77,9 % des effectifs appariés ont un salaire annuel qui varie de 50 000 \$ à 59 999 \$.

Tableau 5.5

Répartition des effectifs appariés selon les catégories d'emplois et les strates de salaires annuels, ERM 2001, municipalités locales de 10 000 et plus de population

Strates de salaires	Catégories d'emplois repères					Total
	Gestionnaires	Professionnels	Cols blancs	Cols bleus	Sécurité publique policiers et pompiers	
Moins de 30 000 \$						
Effectifs appariés (n)	1	-	799	33	-	833
% strate salariale	0,1	-	95,9	4,0	-	100,0
% catégorie d'emplois repères	0,1	-	15,2	0,7	-	4,1
Entre 30 000 et 39 999 \$						
Effectifs appariés (n)	8	17	3 225	2 448	3	5 701
% strate salariale	0,1	0,3	56,6	42,9	0,1	100,0
% catégorie d'emplois repères	0,6	2,0	61,4	53,1	—	27,8
Entre 40 000 et 49 999 \$						
Effectifs appariés (n)	152	99	1 044	2 124	313	3 732
% strate salariale	4,1	2,7	28,0	56,9	8,4	100,0
% catégorie d'emplois repères	10,6	11,4	19,9	46,1	3,8	18,2
Entre 50 000 et 59 999 \$						
Effectifs appariés (n)	491	197	180	2	6 497	7 367
% strate salariale	6,7	2,7	2,4	—	88,2	100,0
% catégorie d'emplois repères	34,4	22,7	3,4	—	77,9	35,9
Entre 60 000 et 69 999 \$						
Effectifs appariés (n)	287	250	1	-	1 186	1 724
% strate salariale	16,6	14,5	0,1	-	68,8	100,0
% catégorie d'emplois repères	20,1	28,8	—	-	14,2	8,4
70 000 \$ et plus						
Effectifs appariés (n)	489	305	-	-	342	1 136
% strate salariale	43,0	26,8	-	-	30,1	100,0
% catégorie d'emplois repères	34,2	35,1	-	-	4,1	5,5
Total						
Effectifs appariés (n)	1 428	868	5 249	4 607	8 341	20 493
% strate salariale	7,0	4,2	25,6	22,5	40,7	100,0
% catégorie d'emplois repères	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Néant ou zéro

— Donnée infime

5.6 Les banques de données

Les résultats de l'ERM se retrouvent dans deux banques de données. La banque de données 1 contient des résultats agrégés sur la rémunération globale selon :

la strate de budget total

- moins de 18 millions \$;
- entre 18 millions \$ et moins de 40 millions \$;
- 40 millions \$ et plus;

la strate de population

- municipalités locales de 10 000 à 24 999 de population;
- municipalités locales de 25 000 à 49 999 de population;
- municipalités locales de 50 000 et plus de population;

le regroupement de régions¹

- municipalités locales se situant dans la région de Montréal;
- municipalités locales se situant dans la région de Québec;
- municipalités locales se situant dans les autres régions.

De plus, la banque de données 1 contient des résultats sur les déboursés des avantages sociaux exprimés en proportion du salaire. Les résultats sont présentés pour chaque élément d'avantages sociaux et sont ventilés selon la strate du budget total, la strate de population et le regroupement de régions.

La banque de données 2 donne les résultats de rémunération globale par établissement (voir municipalité locale) et par emploi repère. Il est donc possible de comparer la valeur de la rémunération globale d'un établissement à l'autre pour l'ensemble des emplois repères, pour une catégorie d'emplois donnée ou pour un emploi repère en particulier. Aussi, les données par établissement peuvent être comparées aux données agrégées se trouvant dans la

banque de données 1. Ainsi, la valeur de la rémunération globale offerte dans un établissement desservant une population de 50 000 habitants et plus peut être comparée à la rémunération globale moyenne offerte dans ce marché.

À l'exclusion des emplois repères de la catégorie gestionnaire, un certain nombre d'emplois repères sont considérés comme confidentiels étant donné qu'il y a moins de trois employés qui occupent ces emplois. Cette situation se retrouve principalement dans les catégories d'emplois de professionnels, de cols blancs et de cols bleus.

Les résultats de la banque de données 1 sont intégrés à la publication du rapport papier alors que les résultats de la banque de données 2 sont disponibles sur le cédérom accompagnant la publication du rapport ou encore sur le site Web de l'Institut de la statistique du Québec.

Contenu des banques de données

Les principaux éléments contenus dans les banques de données sont les suivants :

- le nombre d'employés (effectifs) pour chaque emploi repère;
- le minimum et le maximum normal de l'échelle;
- le salaire annuel;
- le régime de retraite;
- les assurances collectives;
- les régimes étatiques;
- la rémunération annuelle;
- les heures régulières de travail;
- le temps chômé payé exprimé en heures;
- les heures de présence au travail;
- la rémunération globale par heure travaillée.

La proportion d'effectifs rémunérés selon une échelle salariale est un indicateur qui permet de nuancer l'importance à accorder à la valeur des échelles salariales. Ainsi, pour un emploi repère donné ou pour une catégorie d'emplois donnée, l'échelle salariale sera d'autant plus significative si la proportion d'effectifs rémunérés selon une échelle salariale est importante. La lecture globale des

¹Voir section 4.3 pour une définition précise des régions regroupées.

données de l'ERM au regard des effectifs assujettis à une échelle salariale révèle que :

- plus de 65 % des effectifs sont rémunérés selon une échelle salariale pour ce qui est des catégories d'emplois de gestionnaires, de professionnels, de cols blancs, de policiers et de pompiers;
- moins d'un effectif sur quatre (22,4 %) de la catégorie d'emplois de cols bleus est rémunéré selon une échelle salariale.

La lecture des échelles salariales pour la catégorie d'emplois de cols bleus doit donc être effectuée avec prudence.

Par ailleurs, il est possible que le salaire annuel soit plus élevé que le maximum normal de l'échelle salariale. Deux facteurs peuvent expliquer cette situation. Tout d'abord, la définition du maximum normal utilisée par l'ISQ correspond au taux de salaire accessible pour un employé dont le rendement est satisfaisant. Ce concept est également connu sous les termes taux du marché, taux du poste ou point de contrôle, par exemple. Selon la nature des échelles en vigueur dans un établissement donné, ce taux peut être un plafond, mais il existe également des échelles pour lesquelles la progression salariale au-delà du maximum normal est prévue et possible. Ces échelles présentent un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite². L'autre facteur pouvant expliquer le fait que le salaire soit supérieur au maximum normal est la présence d'autres modes de rémunération que la rémunération selon des échelles salariales (taux fixe, taux variable, taux à progression). Cette situation peut se produire lorsque les salaires versés pour les employés rémunérés selon ces modes de rémunération sont plus élevés que les salaires versés pour les employés rémunérés selon une échelle salariale. Évidemment, plus la proportion d'effectifs

rémunérés selon une échelle est faible, plus il est possible de retrouver cette situation.

²Des informations supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournies dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

